

**DEFICIÊNCIA NO TRATO DA DEFICIÊNCIA: experiências laborais de servidores públicos**

**FABIANE DE DEUS TEIXEIRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)  
fabiane@ufu.br

**VALDIR MACHADO VALADÃO JÚNIOR**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)  
valdirjr@ufu.br

# **DEFICIÊNCIA NO TRATO DA DEFICIÊNCIA: experiências laborais de servidores públicos**

## **1. INTRODUÇÃO**

Este estudo trata do tema diversidade a partir das experiências das pessoas com deficiência (PcD). Além da premência de análise da diversidade sob a ótica dos informantes (Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas, 2015), acreditamos que a inserção de PcD no mercado de trabalho também merece atenção por existir, no Brasil, a obrigatoriedade legal de contratação de trabalhadores com deficiência (Brasil, 1988; 1990; 1991; 1999) e que objetivam sua participação não só em termos estatísticos (Brasil, 2001, 2011).

Entendemos que o conhecimento (Carvalho-Freitas e Marques, 2010) e o reconhecimento da diversidade humana são fatores-chave para garantir o direito da inclusão (Santos, 2008; Diniz, Barbosa e Santos, 2009), mas será que as organizações que produzem e disseminam o conhecimento conseguem implementar a proposta com sucesso? Pensando nisso, escolhemos a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) como local de estudo.

Partindo dessas indagações, o objetivo deste trabalho é analisar as experiências laborais de servidores com deficiência na UFU e a relação dessas experiências com as orientações institucionais sobre o trabalho para PcD.

Para atingir nosso objetivo, realizamos uma breve revisão da temática da diversidade nas organizações, seguida de uma análise dos conceitos e histórico da deficiência, complementada por uma descrição da literatura sobre o mercado de trabalho para PcD. Na sequência, apresentamos a metodologia empregada. Na seção que segue, trazemos uma análise e discussão dos resultados obtidos por meio da análise documental e das entrevistas, sendo as considerações finais reservadas à parte final de nosso trabalho.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:**

### **2.1. A DIVERSIDADE E AS ORGANIZAÇÕES**

A existência da força de trabalho diversificada foi legitimada em meados da década de 1960, nos Estados Unidos e na Europa, e impulsionada por leis que promoviam iguais oportunidades para mulheres e minorias raciais (Nkomo e Stewart, 2006), assim como por movimentos sociais e mudanças iniciadas na força de trabalho (Cox Jr., 1991). No Brasil, o reconhecimento formal da diversidade da população ocorreu posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal (Brasil, 1988), que introduziu a questão dos direitos humanos e previu a existência de leis posteriores de reconhecimento dos grupos minoritários, inclusive das PcD (Garcia, 2014).

Inseridos no mercado de trabalho por medidas governamentais, os diversos grupos passaram a ser percebidos como forças de trabalho heterogêneas, a serem gerenciadas com vistas a obter o mesmo desempenho alcançado com a força homogênea de trabalho (Thomas Jr., 1990).

No serviço público, a dificuldade em gerenciar a diversidade está relacionada com equilíbrio entre interesses e o desenvolvimento de um ambiente de tolerância, que permita às pessoas manter suas visões do bem comum, cabendo aos gestores trabalharem com o intuito de preservar as especificidades de grupos e indivíduos, promover o pluralismo e criar oportunidades para todos (Schwella, 2014).

A literatura indica alguns limites à questão, por exemplo, a gestão da diversidade é vista como uma tentativa de transformar a heterogeneidade em vantagem competitiva e em recurso a ser gerenciado até sua neutralização (Alves e Galeão-Silva, 2004).

Ainda, como forma de mascarar os conflitos, envolvidos na implementação de suas políticas e ações (Kirton e Greene, 2015). Outro limite seria o preconceito com relação à produtividade e a empregabilidade de PcD (Manhães, 2010).

Essas políticas, ainda, podem ser meros recursos discursivos que não atingem a efetiva inclusão das minorias (Saraiva e Irigaray, 2009). Para Knights e Omanović (2015), essa seria uma forma de redução dos interesses relativos à diversidade, limitando-os às práticas que podem, potencialmente, gerar benefícios comerciais, em detrimento daquelas voltadas ao controle da discriminação.

Ao assumirmos como verdadeiro o mito da democracia racial no país (Alves e Galeão-Silva, 2004) e estendermos seus preceitos de convivência harmônica aos demais grupos minoritários, negamos a existência do preconceito e da discriminação, o que não parece ser a realidade das organizações brasileiras, conforme apontam diversos estudos (Saraiva e Irigaray, 2009; Irigaray e Freitas, 2011; Irigaray e Freitas, 2013).

A discriminação contra os grupos minoritários pode ser explicada pela lógica defendida por Knights e Omanović (2015) de que as pesquisas sobre a diversidade, por admitirem a existência de subjugação entre grupos, reforçam suas diferenças, criando estigma e discriminação sobre aqueles que desafiam e/ou fogem do que é considerado padrão. Assim, discriminação, estigma, preconceito e pressão sobre os grupos minoritários decorrem da desigualdade de poder (Knights e Omanović, 2015), podendo trazer consequências psicológicas negativas para os integrantes dos grupos de menor poder (Linnehan e Konrad, 1999).

Ainda, a discriminação relaciona-se com menores oportunidades de cargos e salários, bem como estigmatiza pessoas como sendo menos aptas e capazes (Levay, 2013; Thomas et al., 2014). Irigaray e Saraiva (2009) sugerem a necessidade de apoio gerencial e de criação de um senso de diversidade comum à organização, a fim de possibilitar um ambiente de trabalho isento de atos discriminatórios.

A seguir, trataremos isoladamente da dimensão da diversidade relativa à deficiência, tema deste trabalho.

## **2.2. DEFICIÊNCIA:**

Entendemos que a sucessão dos modelos de compreensão da deficiência produziu um movimento conceitual de dentro para fora: inicialmente concebida como limitação de ordem espiritual, interna, a deficiência passa a ser limitação corporal e, posteriormente, limitação social.

Como refutação ao entendimento da deficiência como limitação espiritual, o modelo médico criou uma dicotomia normal x anormal, ao introduzir que as limitações físicas das PcD eram uma anormalidade, e trouxe um caráter de julgamento estético e de repulsa nessa diferenciação (Diniz, Barbosa e Santos, 2009; Mello e Nuernberg, 2013). Ainda, instituiu-se o assistencialismo como forma de amparar a dependência causada pela deficiência (Piccolo e Mendes, 2013).

Em contrapartida, o modelo social admitiu a diversidade dos corpos, entendendo a deficiência a partir das barreiras impostas pelo ambiente aos corpos com limitação, as quais são resultantes da discriminação, opressão social e cultura da normalidade (Diniz, Barbosa e Santos, 2009), em um processo histórico e culturalmente construído, marcado pela marginalização (Goodley, 2010). O conceito de deficiência é criado a partir do confronto do conceito de lesão – um dado corporal sem valor –, em um processo de diferenciação entre o que é característica da sociedade e o que é inerente ao corpo (DINIZ, 2012). Assim, o fato de uma pessoa ter uma lesão corporal não significa que ela necessariamente vivenciará a deficiência, por ser essa última relacionada com a adaptação da sociedade (PICCOLO; MENDES, 2013).

Além disso, houve o reconhecimento de que as PcD devem reivindicar seus direitos, conforme previsto nas sociedades democráticas (Santos, 2008), e de que a sociedade deve estar pronta para beneficiar igualmente todos seus cidadãos (Sasaki, 2009).

### 2.3. MERCADO DE TRABALHO PARA PcD

No mercado de trabalho, “...o ato de introduzir pessoas com deficiência, junto às demais pessoas, em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais” (Carvalho-Freitas e Marques, 2010b:485) é explicado pelo termo inserção. Esse processo, entretanto, passou por fases ao longo da história, que se diferenciam pelo tratamento dado às PcD. Da exclusão do mercado de trabalho – resultante de atitudes protecionistas perante as PcDs, em meados de 1950 – essas pessoas passaram a realizar pequenos serviços para, a partir da década de 1980, serem integradas no mercado de trabalho, desde que não houvesse necessidade de modificações no ambiente (Sasaki, 1997). No entanto, para além da integração, é preciso que a sociedade modifique-se para permitir a participação das PcD e tenha um preparo estrutural que seja benéfico para PcD e PsD, em uma perspectiva de inclusão das PcDs (Sasaki, 1997).

Carvalho-Freitas e Marques (2007; 2010) e Carvalho-Freitas (2012), identificaram seis matrizes de compreensão da deficiência. Apesar de possuírem características distintas, suas concepções podem ser verificadas nas organizações ao longo de outros períodos históricos, reeditadas e adaptadas aos contextos específicos e, ainda, os pressupostos de diferentes matrizes podem ser observados de forma concomitante em determinado ambiente.

A fim de criar um panorama sobre o processo de inserção no mercado de trabalho, reunimos perspectivas de PcD e de gestores sobre o tema, a partir de uma revisão a literatura nacional. No Figura 1, sintetizamos a visão das PcD sobre a inserção:

**Figura 1: Visão das PcD**

<b>Significado da inserção para PcD</b>	<b>Autores</b>
Aspectos financeiros	Assis e Carvalho-Freitas (2014) Roncon, Beltrame e Azevedo (2015)
Comprovar capacidade laboral	Abreu e Moraes(2012) Carvalho-Freitas (2009) Lima <i>et al</i> (2013) Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Conscientização/diminuição de práticas discriminatórias	Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Diferenciação com relação às demais PcD)	Lima <i>et al.</i> (2013)
Relação às pessoas sem deficiência (PsD)	Lima <i>et al.</i> (2013)
Independência	Carvalho-Freitas (2009) Lima <i>et al.</i> (2013)
Inserção na sociedade	Assis e Carvalho-Freitas (2014) Lima <i>et al.</i> (2013)
Oportunidade de trabalho e crescimento profissional	Abreu e Moraes (2012) Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Satisfação pessoal	Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014) Carvalho-Freitas (2009) Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) Paiva <i>et al.</i> (2015) Roncon, Beltrame e Azevedo (2015)

Fonte: elaborado pelos autores

Sob a ótica dos gestores, a inclusão é considerada uma forma de valorizar profissionalmente as PcD e diminuir o preconceito (Assis e Carvalho-Freitas, 2014). Além disso, as gerências consideram que a prática de inserção de PcDs melhora a imagem da empresa para clientes e funcionários, além de melhorar o clima interno de trabalho (Carvalho-Freitas, 2009). A inclusão ainda pode adquirir, para os gestores, os significados de: corrigir uma falha histórica da sociedade, promover a justiça social ou proporcionar o empoderamento das PcD, dando oportunidade de crescimento (Brunstein e Serrano, 2008).

Em um estudo em organizações públicas, Ashikali e Groeneveld (2015) partiram da premissa de que uma bem-sucedida gestão da diversidade afeta atitudes, comportamentos e desempenho dos trabalhadores, e detectaram a relevância tanto da liderança transformacional quanto da cultura de inclusão para o comprometimento afetivo dos empregados com a gestão de diversidade.

É importante ressaltar que a forma como a deficiência é vista pelos gestores e por colegas de trabalho influencia na adequação das condições de trabalho e na sensibilização organizacional sobre a diversidade (Carvalho-Freitas e Marques, 2010). Em acréscimo, uma visão da deficiência baseada na matriz da inclusão associa-se ao processo de adequação das condições e práticas de trabalho, gerando maior satisfação das PcD (Carvalho-Freitas, 2009), podendo, ainda, criar condições de emancipação, influenciar as percepções das pessoas contribuindo para a integração social da PcD (Assis e Carvalho-Freitas, 2014).

Observamos que, apesar de o crescimento profissional ser fator de grande importância para a qualidade de vida da PcD (Abreu e Moraes, 2012), o mercado de trabalho ainda se mostra negligente nesse aspecto. Isso porque as PcD tendem a ocupar, em sua maioria, cargos que exigem menos qualificação, se comparados a cargos de gestão, o que ocorre, em parte, pela baixa escolaridade e falta de qualificação (Tanaka e Manzini, 2005; Beltrão e Brunstein, 2012; Pereira e Passerino, 2012; Lima et al., 2013; Assis e Carvalho-Freitas, 2014; Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas, 2015).

Conforme Pereira e Passerino (2012), as baixas escolaridade e qualificação de PcD levam à contratação dessas pessoas para cargos com remuneração inferior, o que, somado à possibilidade de percepção do Benefício da Prestação Continuada, levam alguns PcD a preferirem permanecer fora da insegurança do mercado de trabalho. Assim, fica latente o descompasso entre o anseio por crescimento profissional e os cargos, de fato, ocupados. Isso reforça a necessidade de que as organizações invistam em capacitação e qualificação das PcD, para ampliar suas possibilidades de crescimento profissional (Assis e Carvalho-Freitas, 2014), bem como em ações de treinamento e discussões sobre o processo de inserção (Carvalho-Freitas, 2009)

Em acréscimo, concordamos com a visão de Tanaka e Manzini (2005) quando afirmam que, apesar de estudos mostrarem uma visão positiva dos gestores com relação à inclusão de PcD, há relutância das organizações na contratação dessas pessoas, pois o fazem, predominantemente, para o devido cumprimento legal. Assim, o nosso estudo propõe lançar um olhar para a situação das PcD a partir da perspectiva delas. Na sequência apresentamos os procedimentos metodológicos que orientaram o trabalho.

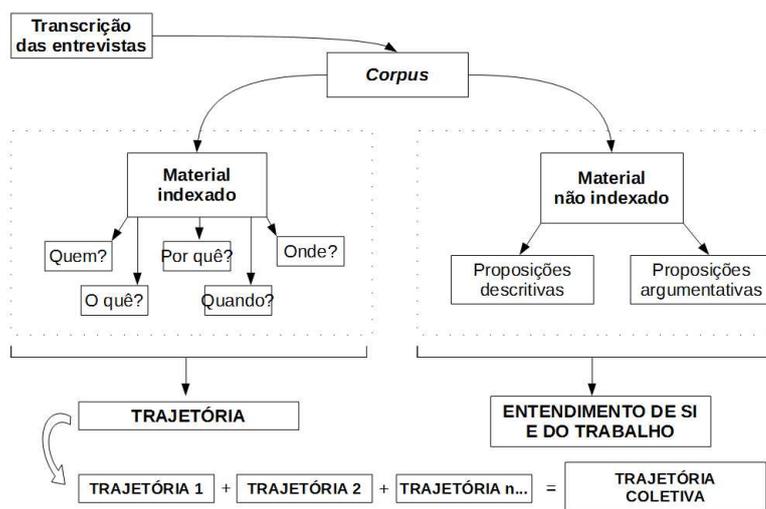
### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Para atender ao objetivo deste trabalho, realizamos uma pesquisa qualitativa, que se caracteriza por voltar-se a um grupo específico de pessoas e ao aprofundamento de relações sociais e opiniões, além de utilizar a fala dos entrevistados como material de análise que representa o grupo no qual estão inseridos (Minayo e Sanches, 1993).

O método para procedimento de coleta foi o estudo de caso (Yin, 2001); as fontes: documentos e entrevistas individuais. A pesquisa foi composta por uma fase de exploração preliminar, com levantamento bibliográfico e da legislação federal e institucional sobre a

inclusão de PcD no mercado de trabalho, e uma fase descritiva (Andrade, 2004), com entrevistas narrativas (Flick, 2009; Jovchelovitch e Bauer, 2002) com servidores com deficiência. Os dados das entrevistas foram transcritos, sistematizados e interpretados por meio da análise de narrativas (Schütze, 1977; 1983 apud Jovchelovitch e Bauer, 2002), expressa na Figura 2:

**Figura 2: Análise de narrativas**



Fonte: elaborado pelos autores

A escolha da UFU como local da pesquisa está relacionada com seu papel de formação de pessoas para o exercício da cidadania e a orientação humanística de suas ações (UFU, 2000) e, da suposição de que o pensamento reflexivo é estimulado no ambiente universitário (Brasil, 1996), surgiu a motivação para tentar entender se a inclusão de PcD é alcançada com sucesso em uma universidade.

O número de participantes, 16 servidores, foi determinado pela redundância do discurso (Gaskell, 2002). As entrevistas foram gravadas e, as identidades dos participantes, resguardadas, a fim de evitar constrangimentos com a publicação da pesquisa.

#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos nas duas fases da pesquisa. Inicialmente, os resultados da pesquisa documental, com a análise das normas nacionais e institucionais sobre a deficiência no mercado de trabalho. Na sequência, será explicitada a análise das narrativas dos entrevistados, por meio das trajetórias e experiências profissionais identificadas. Ao final, será feita uma comparação entre as experiências laborais dos servidores entrevistados, a partir de dois aspectos: os processos de gestão de pessoas e a acessibilidade.

##### 4.1. Legislação nacional

A fim de encontrar as normas nacionais que tratassem sobre a deficiência, utilizamos o sistema de busca no Portal da Legislação (Palácio do Planalto, 2016), excluímos as normas revogadas, reeditadas ou convertidas em outras normas, além das que tratavam unicamente de alteração de normas anteriores ou não tratavam de nenhum aspecto concernente ao trabalho, emprego ou qualificação profissional das PcD. Por fim, a análise restringiu-se a nove atos normativos.

Relacionando as normas analisadas à literatura sobre a deficiência, obteve-se as seguintes categorias: i) deficiência como limitação corporal (Brasil, 1988, 1989, 1991); e ii)

deficiência como limitação social (Brasil, 2001, 2009, 2015, 2016). Classificamos o Decreto 3.298/99 (Brasil, 1999) como uma norma de transição, haja vista que seus dispositivos contêm aspectos pertencentes tanto à categoria i) quanto à categoria ii).

As normas da década de 1980 e do início de 1990 (Brasil, 1988; 1989; 1991) englobam conceitos da categoria i) deficiência como limitação corporal, pois seus dispositivos pressupõem uma perspectiva de integração das PcD no mercado de trabalho (Sasaki, 1997; Assis e Carvalho-Freitas, 2014), com foco na deficiência (Carvalho-Freitas, 2012) e no modelo médico da deficiência (Diniz, Barbosa e Santos, 2009).

Os preceitos pertencentes à categoria ii) deficiência como limitação social estão presentes nas normas editadas no século XXI (Brasil, 2001; 2009; 2011; 2016), que se relacionam com as seguintes perspectivas encontradas na literatura: inclusão das PcD no mercado de trabalho (Sasaki, 1997; Assis e Carvalho-Freitas, 2014), modelo social da deficiência (Diniz, Barbosa e Santos, 2009;) e foco na sociedade (Carvalho-Freitas e Marques, 2007). O entendimento de que as barreiras à inclusão das PcD não estão nas características corporais da pessoa, mas advêm da discriminação e da opressão social (Diniz, Barbosa e Santos, 2009) foi percebido na previsão de medidas, inclusive relacionadas ao emprego, que atrelam a sensibilização da sociedade e a eliminação de preconceitos e discriminação contra as PcD à sua inclusão na sociedade (Brasil, 2001).

A concepção da deficiência com foco na sociedade (Carvalho-Freitas e Marques, 2007; Diniz, Barbosa e Santos, 2009) também está expressa nas seguintes definições sobre a deficiência (Brasil, 2001; 2009; 2011; 2015):

São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2011:1).

A seguir, passaremos para a análise das normas federais que incidem mais diretamente sobre o funcionamento da UFU no que se refere aos servidores com deficiência, bem como dos atos normativos e documentos internos.

#### 4.2. Normas institucionais

Para obter o número de servidores docentes e técnico-administrativos com deficiência ativos na Instituição, realizamos uma busca na página eletrônica da UFU, na qual não foram encontrados quaisquer registros. Em contato com o setor responsável pela administração de pessoal, obtivemos dados incertos sobre a quantidade de servidores com deficiência da UFU. A estimativa, porém, é que seja entre 3,4 e 4,33% do total de servidores da UFU e funcionários de suas fundações de apoio, (UFU, 2016a)

Independentemente do resultado, a busca deixou claro que: i) a Instituição carece de um banco de dados sobre servidores com deficiência, atualizado e unificado entre seus setores; ii) o número de PcD que ingressaram na Instituição parece ser muito baixo – ou não registrado –, haja vista que a listagem com o maior número de pessoas corresponde àqueles que adquiriram a deficiência após Ingresso na instituição e que, portanto, estavam incluídos no mercado de trabalho antes da deficiência.

Dito isso, realizamos essa parte da pesquisa por meio da análise de normas de âmbito interno, que incluíram um documento não institucionalizado (Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreira – DIRPA, 2016) – ao qual nos referiremos como Documento A, e duas edições do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (MPOG, 2010, 2014).

Pela leitura desses documentos, notamos um descompasso entre os aspectos legais e os procedimentos adotados em âmbito interno. Em primeiro lugar, pela ausência de registros

claros sobre os servidores com deficiência, indicando uma tendência de contenção da diversidade (Thomas Jr., 1990). Se a organização não os conhece, não é possível implementar as ações de valorização dos grupos de diversidade (Cox Jr., 1991). Ficam impedidos, também, o desenvolvimento das potencialidades e o reconhecimento dos méritos e capacidades das PcD, bem como a criação de um ambiente inclusivo (Brasil, 1999, 2009, 2015).

O segundo ponto detectado é a omissão, nos editais de concurso público, da possibilidade de adaptação do estágio probatório à deficiência do candidato, prevista em lei (Brasil, 1999). A terceira questão refere-se à desatualização, em âmbito nacional, do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (MPOG, 2010, 2014), que provavelmente é seguido por todas as instituições federais e não reflete a atual concepção da deficiência (Brasil, 2009).

Porém, o estabelecimento de metas de acessibilidade, de educação para a inclusão e de obediência à maior parte dos itens legalmente determinados sobre os procedimentos relativos à deficiência mostram que a Instituição tem atuado formalmente no sentido de promover essa inclusão. Resta-nos, então, analisar o que as experiências dos servidores com deficiência assinalam sobre todo o processo de inclusão.

#### 4.3. Análise das narrativas

##### As trajetórias

A leitura aprofundada das entrevistas e a comparação da cronologia das trajetórias profissionais mostraram a existência de dois caminhos:

Trajетória 1: i) ingresso na UFU e ii) lotação e permanência em setor cuja acessibilidade atenda (ainda que minimamente) às necessidades do servidor;

Trajетória 2: i) ingresso na UFU, ii) lotação em setor cuja acessibilidade não atende às necessidades do servidor, iii) mudança(s) de lotação, e iv) lotação e permanência em setor cuja acessibilidade atenda (ainda que minimamente) às necessidades do servidor.

Ressaltamos que, por atendimento às necessidades do servidor, tomamos como base as considerações feitas durante as entrevistas, já que, apesar de a maior parte dos entrevistados ter apontado dificuldades, nenhum servidor alegou não ser possível exercer suas funções à época em que as entrevistas foram realizadas ou relatou desejo de se desvincular de sua lotação da época, embora mostrassem a necessidade de lançar mão de estratégias para garantir a acessibilidade, em especial nas dimensões arquitetônica e instrumental (Sasaki, 2009):

Eu já tive que entrar no meu carro pelo porta-malas, porque, assim, me bloquearam dos dois lados e não tinha ninguém para pedir ajuda... Então, enfim, a gente vai fazendo malabarismos. (ARTHUR, 2016)

É visível que as trajetórias identificadas têm praticamente a mesma configuração, exceto por um fator determinante: a necessidade de mudança(s) de lotação. A maior parte dos participantes que vivenciaram mudança(s) de lotação (trajетória 2) vinculou-a a atitudes das chefias, que, ao contrário, deveriam estar preparadas para o papel de incentivadores da mudança (Ashikali e Groeneveld, 2015).

Também foram relatadas duas mudanças de setor motivadas pela falta de estrutura física do local de lotação, o que revela que a UFU não se difere de uma empresa de grande porte no que concerne a falhas nos itens de acessibilidade (Assis e Carvalho-Freitas, 2014). Houve, ainda, uma situação de não adequação das atividades a serem desempenhadas à deficiência do servidor. Nesse último caso, a falha de alocação pode ter sido causada pelo desconhecimento sobre a deficiência (Carvalho-Freitas e Marques, 2010b) no momento da admissão:

Houve um transtorno que, talvez, lá na entrevista com a psicóloga, assim que eu cheguei, deveria ter sido encaminhado assim, já avisando qual era a deficiência para o pessoal da [setor suprimido] já pensar no local onde

poderiam me receber. Não precisaria eu ficar passando por constrangimento. (PAULA, 2016).

Sobre o ponto em comum entre todas as trajetórias, no momento da entrevista, qual seja, a lotação em setor que atenda às necessidades, é válido frisar que o fato não significa que as rotinas estejam isentas de dificuldades:

Eu me sinto prejudicado porque não posso dirigir os carros da Universidade, porque, para eu dirigir um carro, ele tem que ser automático, e isso me... É uma questão em que sou prejudicado. (ROBERTO, 2016)

Com relação às particularidades de cada história que conduziram à permanência em único setor (trajetória 1), ressaltamos que quatro dos cinco docentes entrevistados enquadraram-se nesse grupo, o que pode estar relacionado com a própria característica das vagas docentes, que são para áreas de atuação específicas e previstas em edital (UFU, 2015) ou pelo fato de que esses servidores têm mais liberdade para definir a forma como suas funções serão exercidas, ao contrário dos servidores técnico-administrativos, cujas funções são determinadas pelos setores onde atuam.

Quanto aos demais entrevistados, o aspecto que indica a motivação para a permanência em um único setor foi a existência de condições adequadas de trabalho decorrentes da: i) sensibilidade dos colegas de trabalho e/ou chefia, ii) lotação, após entrevista pela equipe multiprofissional, em setor adequado ao servidor ou iii) lotação em local adequado ao servidor, devido à desnecessidade de adaptações no local.

#### As experiências profissionais

Análise das experiências profissionais dos entrevistados foi feita em três eixos temáticos: entendimento de si, função do trabalho e cotidiano de trabalho.

##### *Entendimento de si*

Ao explorar as narrativas a fim de recriar um entendimento dos servidores sobre de si mesmos e a relação disso com seu trabalho, identificamos três características: i) deficiência como lesão, ii) deficiência como desigualdade intrínseca e iii) atuação para mudança estrutural.

Na categoria i), as falas evidenciam que os entrevistados parecem não ter experimentado – ou internalizado – a deficiência como opressão social (Diniz, Barbosa e Santos, 2009; Piccolo e Mendes, 2013), mas como um dado corporal sem valor (Diniz, 2012) e parte de sua identidade (Moreira, Capelle e Carvalho-Freitas, 2015). Uma questão que marca essas narrativas são passagens que mostram atitudes de acomodação quanto à condição imposta (Garcia, 2014) e de abandono de seus direitos de requerer modificações ou ajustes para que possam exercer seus direitos humanos e liberdades fundamentais (Brasil, 2009). Assim, reformulando o raciocínio de Piccolo e Mendes (2013), como não há uma percepção de que a sociedade os incapacita, esses servidores não sentiriam a necessidade de lutar contra o estado em se encontram:

Para falar a verdade, tem hora que eu nem me sinto deficiente. Quando eu era menina, mais nova, tinha, assim, muito *bulliying*, né, com a gente... Então eu cresci nesse ambiente. Quando eu vim para Uberlândia, que eu comecei a trabalhar, isso já não me incomodava mais... (DÉBORA, 2016)

Na categoria ii), trazemos os relatos de servidores que indicam que as diferenças entre as PcD e PsD reforçam uma suposta relação de superioridade/inferioridade entre eles (Piccolo e Mendes, 2013). Os excertos mostram tanto um sentimento de inferioridade com relação à natureza de sua deficiência, quanto a suas capacidades. Percebemos a pressuposição, por parte do servidor, de que existe uma repulsa social ao corpo que se desvia do padrão de normalidade, nos moldes da proposta de Mello e Nuernberg (2013):

Que eu, por exemplo, sou um amputado. Um doutor tem vergonha de conversar comigo porque eu sou um amputado. [...]Para eles, eu não sou deficiente físico, eu sou aleijado. (HÉLIO, 2016)

Também notamos que o tratamento dado às PcD no mercado de trabalho adquire cunho assistencialista para alguns entrevistados, como se as PcD não tivessem capacidade igual às PsD:

É muito mais barato pagar um salário, que é mais alto que um salário mínimo, que o pessoal receber aposentadoria por invalidez lá e nem tentar trabalhar. Um salário para uma pessoa não fazer nada, no máximo pagar um remédio, uma coisa assim... E o Governo estava pagando. Agora, vamos supor que ele passa num concurso tão bom, ele vai receber uns três salários mínimos e o Governo vai pagar, mas ele está tendo retorno com trabalho. (ADRIANO, 2016)

Na categoria iii), incluímos pessoas que mostraram, na entrevista, uma compreensão da deficiência que se aproxima da matriz da inclusão social, na qual a sociedade deve passar por modificações para atender a todos seus cidadãos (Sasaki, 1997). Fica latente o entendimento de si como cidadão, que deve ter as mesmas oportunidades que os demais membros da sociedade e reivindicar seus direitos, caso suas necessidades não sejam atendidas e, assim, promover uma mudança cultural na sociedade:

Põe isso na sua dissertação, documenta isso, que é uma forma para mudar, isso tem que ser mudado! (HENRIQUE, 2016)

Essa característica, presente na narrativa de metade dos participantes, ainda evidencia a importância do acesso a informações sobre a deficiência e sobre os direitos das PcD como fonte modificadora da visão que os entrevistados têm de si, pois, somente podem reivindicar seus direitos de cidadãos (Santos, 2008), aqueles que têm conhecimento sobre eles. Nos relatos, ficou claro que esse acesso dá-se, muitas vezes, pelos próprios colegas de trabalho ou por associações ligadas às PcD. Além disso, foram relatadas situações de discriminação que fizeram adotar uma visão diferente de si e de suas possibilidades de promover a mudança no ambiente de trabalho.

Em geral, independentemente do entendimento que os servidores têm sobre de si e a relação disso com seu trabalho, identificamos a aceitação da deficiência como parte constituinte da própria identidade (Moreira, Capelle e Carvalho-Freitas, 2015), em especial nas falas daqueles que têm deficiência congênita ou adquirida na infância:

Tudo bem, não tenho um braço... Até porque eu acostumei. Como eu nasci assim, você adapta. A deficiência adquirida é mais penosa, porque você tem a referência do que era e você passa a ser uma outra condição. (ROBERTO, 2016)

Em resumo, as entrevistas mostram que o entendimento que o servidor tem de si e da deficiência é fator que influencia sua postura perante o trabalho. Pelos depoimentos, o fato de o servidor não passar, cotidianamente, por grandes dificuldades, somada ao fato de relatar ter superado as enfrentadas no passado, está relacionado com uma postura de não buscar mudanças no ambiente de trabalho, pois todos os servidores enquadrados na categoria de “deficiência como lesão” fizeram falas nesse sentido. Entretanto, há, nas outras categorias, servidores que também relataram não encontrar dificuldades no ambiente de trabalho.

Na categoria de "deficiência como desigualdade intrínseca", salientamos que as entrevistas apontaram para diferentes matrizes de compreensão da deficiência, como a matriz espiritual (entendimento da inclusão como assistencialismo e, por extensão, de paternalismo e

de compaixão), e a matriz técnica de desempenho (entendimento de que servidor deveria ser visto como um recurso a ser gerenciado, independentemente das condições oferecidas) (Carvalho-Freitas e Marques, 2007, 2010a).

Sobre a postura em prol da mudança estrutural, destacamos o entendimento de que as barreiras enfrentadas pelas PcD não são advindas da deficiência individual, mas da deficiência da sociedade, e as pessoas que compartilham dessa visão acreditavam no empoderamento da PcD e em sua responsabilidade de contribuir com a sociedade (Carvalho-Freitas e Marques, 2007, 2010a; Diniz, Barbosa e Santos, 2009; Sasaki, 1997, 2009,).

É interessante observar que, apesar de notarmos um avanço no entendimento sobre a deficiência, já que a maior parte dos entrevistados mostrou uma postura de atuação para promover a mudança da sociedade, algumas situações relatadas mostram que a discriminação ainda está presente na Instituição.

#### *Função do trabalho*

Conforme aponta a literatura (Carvalho-Freitas et al., 2013), sob as mesmas condições, as PcD e PsD tendem a atribuir significado semelhante ao trabalho, indicando que a deficiência não parece ser fator que determina esses significados. Por isso, não defendemos que os dados encontrados sejam funções do trabalho exclusivamente características das PcD, mesmo porque, partindo do conceito de deficiência como manifestação da diversidade humana (Diniz, Barbosa e Santos, 2009; Santos, 2008), essas diferenciações não fariam sentido, desde que dadas as mesmas condições de trabalho.

O que ocorre é que, muitas vezes estigmatizados e discriminados por se desviarem do padrão dominante (Knights e Omanović, 2015) ou desacreditados com relação a suas capacidades (Carvalho-Freitas e Marques, 2007), as PcD têm que travar uma batalha contra o preconceito da sociedade para vencer a discriminação e provar que são capazes de realizar suas atividades (Brunstein e Serrano, 2008; Carvalho-Freitas, 2009; Abreu e Moraes, 2012; Lima et al., 2013; Assis e Carvalho-Freitas, 2014), conforme apontam os trechos em o que trabalho foi visto como “fonte de reconhecimento das capacidades”, como “promotor da mudança” ou, ainda, como “forma de possibilitar as mesmas experiências que as PsD experienciam no trabalho”. Para Manhães (2010), as dúvidas com relação à produtividade das PcD, implícita nas falas de alguns servidores, seria um dos entraves para a inclusão.

A ideia de trabalho como “fonte para realização de planos” e “possibilidade de realizar outras atividades que tragam crescimento profissional” também foram citadas pelos entrevistados. Foi mencionada, também, a função do trabalho como “fonte de independência”, “forma de ser útil para a comunidade e de alcançar bem-estar pessoal”, “fonte de reconhecimento da produtividade” e “forma de retribuir a Instituição”, indicando a identificação dos servidores com a UFU, característica mais intensa nas organizações à medida que essas se aproximam do multiculturalismo (Cox Jr., 1991).

#### *Cotidiano de trabalho*

No que tange a esse item, em geral, os entrevistados relataram que o relacionamento com os colegas e chefia eram tranquilos, mostrando adequação à dimensão atitudinal da acessibilidade (Sasaki, 2009). Entretanto, no desenrolar das narrativas, surgiram relatos de discriminação e de preconceito com base na deficiência, o que corrobora com a percepção de Garcia (2014) sobre o paradoxo entre reconhecimento social do potencial das PcD e a realidade cotidiana:

A pessoa falou justamente do lado do aparelho, que eu ouvi bem: “Como esse mundo está ruim agora, chatice desse povo cadeirante, tudo quanto é lugar que a gente vai tem que reformar. Vai no teatro, tá aquela bagunça, vai no cinema, tá aquela bagunça de rampa, era tão bom quando esse povo estava dentro dos porões, a gente nem via a cara desse povo.” (MÔNICA, 2016)

As entrevistas mostraram que atitudes inclusivistas (Sasaki, 1997, 2009; Assis e Carvalho-Freitas, 2012; Carvalho-Freitas e Marques, 2007, 2010a; Carvalho-Freitas, 2014) não são o padrão institucional, mas se mesclam com posturas que pressupõem que as PcD é que devem adaptar-se ao trabalho (Sasaki, 1997; Tanaka e Manzini, 2005; Carvalho-Freitas et al., 2010; Assis e Carvalho-Freitas, 2014).

Entretanto, é preciso ressaltar o indicativo, nas entrevistas, de um processo de mudança cultural em curso, que, embora não muito bem estruturado – o que entendemos que só é possível com um posicionamento institucional da deficiência como barreira social (Diniz, Barbosa e Santos, 2009; Brasil, 2009) – já produziu efeitos na Universidade visíveis ao longo dos anos.

Por fim, cabe também destacar que vários entrevistados mostraram-se satisfeitos com o clima do ambiente de trabalho, acentuando ações inclusivistas de chefias e colegas sobre a realização das adequações físicas necessárias, sem que o servidor tivesse que demandar.

#### As experiências laborais dos servidores e as normas de inclusão

Analisados os aspectos pessoais das entrevistas, passamos à comparação das experiências vivenciadas pelos servidores e as normas nacionais e procedimentos institucionais sobre a inclusão. Os eixos temáticos encontrados nessa subseção estão relacionados com os seguintes aspectos: i) processos de gestão de pessoas; e ii) acessibilidade.

Sobre os processos de gestão de pessoas, as entrevistas mostraram que o trabalho da junta médica, no momento da avaliação do servidor para fins de concessão de horário especial (Brasil, 1990) e constatação da deficiência, apresenta falhas na conduta do procedimento:

É terrível! Isso aí tem que ser visto... Eles colocam uma junta médica... muito constrangedor. As perguntas, assim, você está mentindo. (PAULA, 2016)

Outro ponto é a suposta existência de setores acolhedores, no que diz respeito ao recebimento de PcD. Isso indica, além da necessidade de mudança de cultura na Instituição, para que haja integração estrutural (Cox Jr., 1991) de servidores com deficiência em todos os setores da Universidade, uma tendência de colocação seletiva voltada não para a vocação do ingressante, mas realizada de acordo com a abertura das chefias em receber PcD.

O último aspecto que apontamos sobre os processos de gestão de pessoas é a falta de meios de divulgação dos direitos dos servidores com deficiência, em particular no que diz respeito à possibilidade de concessão de horário especial (Brasil, 1990).

Com relação à acessibilidade, apesar de ser direito previsto na legislação brasileira (Brasil, 1988, 2015), inclusive para acesso local de trabalho, esse foi o ponto mais criticado pelos servidores, e se apresenta de forma paradoxal às ações citadas como realizadas (UFU, 2014a) e as previstas para serem realizadas até o final de 2016 (UFU, 2014b).

A questão da acessibilidade na Instituição, principalmente arquitetônica, retoma a influência do planejamento estratégico e do comprometimento dos altos gestores (Brunstein e Serrano, 2008; Kreitz, 2008; Schwella, 2014) para o processo de mudança quanto a iniciativas de diversidade, o que, pela fala dos entrevistados, têm sido falhas institucionais. Em acréscimo, as narrativas apontam a realização de diversas obras de acessibilidade arquitetônica, o que pode estar relacionado com o fato observado de que as organizações tendem a realizar obras mais aparentes de inclusão, como resultado de pressões externas, em vez de trabalhar em reformas estruturais que promovam uma mudança cultural (Carvalho-Freitas e Marques, 2010). Feitas as reflexões a respeito das normas nacionais e institucionais sobre as PcD e das narrativas dos servidores, passamos, na sequência, para as considerações finais desta pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das evidências encontradas, compreendemos que o trato da deficiência ainda parece ser motivado por imposições legais e não pela existência da cultura inclusivista na Instituição. Ainda, notamos a presença de rótulos e preconceito.

Sob o ponto de vista dos servidores, nossa análise indica que satisfação com as atividades exercidas. Porém, quanto ao ambiente de trabalho e à estrutura das instalações, foram levantadas inadequações comportamentais, especialmente partindo de chefias, e de infraestrutura dos *campi*, que mostram necessidade de avanço nesse sentido. O fato de ainda haver pontos das narrativas que indicavam a necessidade de reconhecimento das capacidades e de promover uma mudança cultural, bem como de vivenciar das mesmas experiências de PsD, indicam que a Instituição está defasada no que se refere à inclusão.

Em acréscimo, a análise da legislação nacional e institucional vigentes descrevem que as normas que tratam do trabalho para PcD têm incorporado a mudança conceitual da deficiência, que passou do modelo médico ao modelo social. Os atos normativos, em especial a partir de meados dos anos 2000, adquiriram caráter de transformacional, propondo ações para eliminar a discriminação e incluir as PcD no mercado de trabalho. Do mesmo modo, a UFU tem produzido orientações e metas para a inclusão de servidores com deficiência.

Entretanto, com base no ponto de vista dos entrevistados, percebemos que existe uma divergência entre o discurso da Instituição – suas normas – e a realidade do ambiente de trabalho, pois as narrativas apontam que a UFU ainda se encontra numa fase de integração do servidor com deficiência e em processo lento rumo à inclusão e a todas as modificações organizacionais que ela pressupõe.

Para se tornar uma organização que dá oportunidades iguais a todos os seus trabalhadores é necessário transformar a cultura da inclusão aparente em organização multicultural, na qual todos os grupos são valorizados e seus potenciais são aproveitados.

Quanto às limitações desta pesquisa, o estabelecimento de diversos temas a serem observados limitou o aprofundamento de cada uma das questões. Outra limitação foi a realização da pesquisa em nosso local de trabalho, que pode ter criado um viés não intencional nos rumos das narrativas, ainda que não percebido no momento das entrevistas.

Como sugestões, trazemos alguns aspectos observados nas narrativas e que podem subsidiar pesquisas futuras sobre diversidade: discriminação por pertencimento a mais de um grupo minoritário; preconceito com relação à idade e ao tempo de serviço; conflitos entre as gerações de servidores; realização de pesquisas análogas em empresas privadas ou que englobem a visão dos universitários com deficiência, uma vez que esse segmento não foi abordado no presente estudo.

Por fim, encerramos com o trecho de uma narrativa que explica todo o sentido que este trabalho tem para nós: que chegue logo o dia em que nossa tarefa não faça mais sentido:

Se a Universidade cuidasse, sua pesquisa não teria sentido. Sua pesquisa só tem sentido em razão da deficiência no trato da deficiência. É uma Universidade que promove uma inclusão excludente, para usar uma expressão bem forte. (MARCO, 2016).

## 6. REFERÊNCIAS

- ABREU, Márcia. V. de; MORAES, Lúcio Flávio R. de. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *REVISTA GESTÃO. Org*, v. 10, n. 1, p. 84-104, 2012.
- ALVES, Mário A.; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- ANDRADE, Maria Margarida de. *Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ASHIKALI, Tanachia; GROENEVELD, Sandra. Diversity Management in Public Organizations and Its Effect on Employees' Affective Commitment The Role of Transformational Leadership and the Inclusiveness of the Organizational Culture. *Review of Public Personnel Administration*, v. 35, n. 2, p. 146-168, 2015.

ASSIS, Adamir M.; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.

AVILA-VITOR, Maria Regina do C.; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012.

BELTRÃO, Danielle Cristine; BRUNSTEIN, Janette. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. *Revista de Administração*, v. 47, n. 1, p. 07-21, 2012.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acessado em: 25/6/2015

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24/10/1989. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm)> Acessado em 18/11/2016.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11/12/1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm) – Acessado em: 25/6/2015

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24/7/1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm)> Acessado em 28/6/2015

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20/12/1996. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm#art92](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm#art92)> Acessado em 15/11/2016

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20/12/1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acessado em 01/07/2015

BRASIL. **Decreto nº 3.956**, de 08/10/2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/D3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm)> Acessado em 28/6/2015

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25/08/2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acessado em 16/03/2016

BRASIL. **Decreto nº 7.612**, de 17/11/2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)> Acessado em 28/6/2015

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06/12/15.. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)> Acessado em 19/11/2016

BRASIL. **Decreto nº 8.725**, de 27/04/2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/Decreto/D8725.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Decreto/D8725.htm)> Acessado em 19/11/2016

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Cláudia Aparecida. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcD em cinco empresas paulistas. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 6, n. 3, p. 01-27, 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Rev. adm. contemp.*, vol. 13, no. spe, p.121-138, jun/2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (Icd-St). *Psico USF*, v. 17, n. 1, p. 33-42, 2012.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *RAE.*, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 264-275, Sept. 2010.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações e Sociedade*.14, n.41, 2007.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v.11, n.3, p.100-129, maio/jun. 2010a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis. *Gestão Organizacional*, v. 8, n. 3, p. 483-502, 2010b.

COX JR., Taylor. The multicultural organization. *The Academy of Management Executive*, vol. 5, n. 2, 1991.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. São Paulo: Brasiliense, 2012. 79 p. 2ª reimpressão.

DINIZ, Débora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson R. dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. *Revista internacional de direitos humanos*, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, Dec. 2009.

DIRPA, 2016. *Solicitação informações para dissertação mestrado* [mensagem pessoal]. Recebida por <fabiane@ufu.br> em 13/04/2016

FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa*, 3. ed. Porto Alegre: Artmed, Bookman, 2009.

GARCIA, Vinícius G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trab. educ. saúde*, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin. W. GASKELL, George. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 2. ed. Petrópolis: Ed. Vozes Ltda, p. 64-89, 2002.

GOODLEY, Daniel. *Disability studies: An interdisciplinary introduction*. Londres: Sage, 2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos R; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e Organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade* v. 18, p. 605-621, 2011.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Revista Psicologia Política*, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W. Entrevista narrativa. In: BAUER, M. W.; GASKELL, George. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 2. ed. Petrópolis: Ed. Vozes Ltda, p. 90-113, 2002.

KIRTON, Gill; GREENE, Anne-Marie. *The dynamics of managing diversity: A critical approach*. Routledge, 2015.

KNIGHTS, David; OMANOVIĆ, Vendran. Rethinking Diversity in Organizations and Society. In: BENDL, R. et al. *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*. Oxford: Oxford University Press, p. 83-108, 2015.

KREITZ, Patricia A. Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Librarianship*, v. 34, n. 2, p. 101-120, 2008.

LEVAY, Charlotta. Obesity in organizational context. *Human relations*. V. 5, 2013.

LIMA, Michelle P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LINNEHAN, Frank; KONRAD, Alison M. Diluting diversity: Implications for intergroup inequality in organizations. *Journal of management inquiry*, v. 8, n. 4, p. 399, 1999.

MELLO, Anahi G.; NUERNBERG, Adriano Guedes. Corpo, Gênero e Sexualidade na Experiência da Deficiência: Algumas Notas de Campo. *Anais do III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades*. p. 1-13, 2013. Disponível em: <<http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2013/06/Corpo-G%C3%AAAnero-e>

Sexualidade-na-Experi%C3%A7%C3%A3o-da-Defici%C3%Aancia-algumas-notas-de-campo.pdf>  
Acessado em 10/11/2016

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Oécio. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.

MPOG. *Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal*. Brasília, 2010. Disponível em <<https://www.ouvidoriadoservidor.gov.br/Portal.do?method=mostraLegislacao>> Acessado em 19/11/2016.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 2 ed. Brasília, 2014. Disponível em <<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>> Acessado em 19/11/2016.

MOREIRA, Lilian B; CAPPELLE, Mônica C. A.; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, n. 1, p. 40, 2015.

NKOMO, Stella M.; STEWART, Marcus M. Diverse identities in organizations. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2 ed. Londres: Sage, 2006, p. 520-540.

PAIVA, Luis Eduardo B. et al. Percepção de Sucesso na Carreira de Pessoas com Deficiência – Um Estudo em Organizações Cearenses. *Anais do V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. p. 1-17, 2015.

PALÁCIO DO PLANALTO. Portal da Legislação. 2016. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>> Acessado em novembro/2016

PEREIRA, Ana Cristina C.; PASSERINO, Liliana. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista brasileira de educação especial*. Piracicaba, SP. Vol. 18, n. 2 (abr./jun. 2012), p. 245-264, 2012.

PICCOLO, Gustavo M.; MENDES, Enicéia G. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 34, n. 123, p. 459-475, Junho/2013.

RONCON, Aleksander; BELTRAME, Indiara, AZEVEDO, Hélio de. Inclusão social em uma empresa de transportes coletivos na perspectiva de colaboradores com necessidades especiais. *Revista FaaTual*, v. 1, n. 2, p. 177-193, 2015.

SANTOS, Wenderson R. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis (Rio J.)*, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.

SARAIVA, Luiz Alex S.; IRIGARAY, Hélio Arthur R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas* v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SASSAKI, Romeu K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

\_\_\_\_\_. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, p. 10-16, 2009.

SCHWELLA, Erwin. Inovação no governo e no setor público: desafios e implicações para a liderança. *Revista do Serviço Público*, v. 56, n. 3, p. 259-276, 2014.

TANAKA, Eliza D. O.; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Rev. bras. educ. espec.*, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

THOMAS JR, R. Rooselvelt. From affirmative action to affirming diversity. *Harvard business review*, v. 68, n. 2, p. 107-117, 1990.

THOMAS, Robyn et al. What's age got to do with it? On the critical analysis of age and organizations. *Organizations Studies*, 2014, Vol. 35(11) 1569–1584.

UFU. *Resolução nº 08*, de 21/02/2014a, do Conselho Universitário (CONSUN). Disponível em: <<http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2014-8.pdf>> Acessado em 26/11/2016.

UFU. *Resolução nº 22*, de 28/11/2014b, do CONSUN. Disponível em:

<<http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2014-22.pdf>> Acessado em 26/11/2016.

UFU. *Resolução nº 03*, de 04/09/2015, do Conselho Diretor. Disponível em: <<http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONDIR-2015-3.pdf>> Acessado em 19/11/2016

UFU. Pró-Reitoria de Graduação. *Guia Acadêmico 2016-2*. Uberlândia, 2016.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.